

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ADM. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ADM. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT ADM. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin mampu meningkatkan motivasi karyawan.
- 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT ADM. Hal ini mengindikasikan semakin baik gaya kepemimpinan, semakin mampu meningkatkan motivasi karyawan.
- 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ADM. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 6) Motivasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT ADM. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan meningkatkan motivasi karyawan maka dapat meningkatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 7) Motivasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT ADM. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan meningkatkan motivasi karyawan maka pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki implikasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya dalam menilai pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi sebagai mediasi baik dari pengaruh langsung maupun tidak langsung, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa setiap karyawan PT ADM mampu meningkatkan dan mempertahankan budaya organisasi yang sudah diterapkan. Berdasarkan temuan ini langkah kebijakan yang dapat dilakukan organisasi adalah dengan memperhatikan kenyamanan sistem penilaian kinerja karyawan yang ada agar setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Hasil ini berdasarkan hasil penelitian banyak ditemukan karyawan yang tidak puas dengan sistem penilaian yang berlaku saat ini. Sehingga perlu dirumuskan sistem penilaian yang baru agar setiap karyawan dapat menjadi lebih puas, sehingga dengan baiknya budaya organisasi semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT ADM memiliki sikap menghormati yang tinggi kepada pimpinan, baik pimpinan yang hadir ataupun yang tidak hadir ditengah mereka. Sehingga setiap keputusan yang telah diambil oleh seorang pimpinan akan didukung dan dijalankan dengan baik dan penuh tanggung jawab oleh setiap bawahan.

3. Hasil penelitian ini walaupun mediasi yang ditimbulkan oleh motivasi adalah secara parsial. Akan tetapi faktor motivasi sangat penting diperhatikan oleh jajaran manajemen PT ADM *Head Office* Jakarta karena jika motivasi karyawan bagus sehingga mereka dapat bekerja dengan penuh semangat. Hal ini tentu berdampak positif bagi perusahaan. Motivasi karyawan akan terjaga dengan baik jika manajemen PT ADM memperhatikan dan memikirkan jenjang karir setiap karyawan dengan sistematis sehingga setiap karyawan dapat berkembang secara *skill*, *knowledge* dan *attitude* sehingga mereka dapat beraktualisasi dengan baik didalam pekerjaannya.
4. Berdasarkan temuan penelitian ini kebijakan yang dapat diambil PT ADM diberlakukan SOP (*Standard Operating Procedure*), setiap karyawan harus memiliki SOP yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga tidak akan membuat kesalahan yang fatal dalam pekerjaannya.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya di masa yang akan datang lebih dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada variabel penelitian seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja.
2. Objek dan sampel penelitian yang diambil hanya terbatas pada satu perusahaan.
3. Penelitian ini hanya berdasarkan data dari kuesioner saja dan tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian.

#### 5.4 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka ditemukan beberapa saran bagi penelitian yang akan datang yaitu :

1. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), komitmen organisasi, dan stress kerja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperluas objek penelitian serta menambah jumlah sampel penelitian yang digunakan agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.
3. Menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi di lapangan yang lebih akurat.

